

PARECER N.º 437/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1415 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.08.2016, da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de Parecer

Exmos. Senhores,

A empresa ..., LDA., (...), vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exas. a emissão de Parecer Favorável à sua Pretensão, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. No dia 22 de julho de 2016, o trabalhador da ora Requerente, Sr. ..., que exerce funções de técnico de manutenção mecânica de aerogeradores, na área geográfica do ..., e que não tem um local de trabalho fixo ou predominante, solicitou à Requerente a concessão de um determinado horário, fundamentando a sua pretensão no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, cfr. comunicação recebida pela Requerente que se junta como Doc. n.º 1.*
- 2. No dia 11 de agosto de 2016, a Requerente respondeu ao pedido que lhe foi apresentado pelo Trabalhador, informando-o que não é possível atribuir-lhe o horário solicitado — cfr. cópia da comunicação enviada ao trabalhador que se junta como Doc. n.º 2.*

3. *Com efeito, pese embora o pedido que foi dirigido à Requerente se baseasse, alegadamente, no já mencionado artigo 56.º do Código do Trabalho, o certo é que resulta claro da comunicação do Trabalhador que, o que o mesmo pretende, é prestar trabalho das 07:30h às 17:30h ou das 09:30h às 18:30h.*
4. *Ora, qualquer um destes horários corresponde a um horário fixo e não a um horário flexível, já que este é definido como o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e os horários solicitados não compreendem esta faculdade.*
5. *Tanto basta para considerar que o pedido que nos foi dirigido não se enquadra na disposição legal citada para o fundamentar (artigo 56.º do Código do Trabalho) e, conseqüentemente, para que possamos, simplesmente e sem necessidade de mais considerações, decidir não conceder o horário que nos foi solicitado se considerarmos que o mesmo não é compatível com as necessidades de organização do serviço.*
6. *Acresce que, ainda que, por absurdo, se considerasse que o pedido que nos foi dirigido pode, de alguma forma, ser subsumível no citado artigo 56.º do Código do Trabalho, dois outros motivos permitiriam, ainda, recusar o mesmo, igualmente sem necessidade de mais delongas.*
7. *Assim, desde logo, a concessão do horário em análise faria com que o Trabalhador prestasse mais do que 40 horas de trabalho semanal.*
8. *Na verdade, atendendo a que o Trabalhador presta trabalho cinco dias por semana, a atribuição de um horário que lhe permitisse prestar 9 horas de trabalho em alguns dias da semana (horário das 7:30h às 17:30h) e noutros 8 horas (horário das 9:30h às 18:30h) levaria a que a média semanal fosse, sempre, superior a 40 horas, contrariamente ao que refere o Trabalhador na comunicação que nos foi enviada.*
9. *De facto, basta pensar que se forem prestadas 9 horas de trabalho apenas uma vez por semana, o facto de nos outros dias da semana o Trabalhador prestar 8 horas faz com que a prestação de trabalho atinja 41 horas. E se,*

- eventualmente, forem prestadas 9 horas de trabalho duas vezes por semana, a média semanal já ascenderá a 42 horas e assim sucessivamente.
10. Este facto impede, naturalmente, a atribuição do horário solicitado, já que, de acordo com o pedido apresentado à Requerente, a média do período normal de trabalho deve ser feita semanalmente e todas as combinações possíveis dos horários solicitados implicam a prestação de trabalho semanal para além das 40 horas.
 11. Para mais, nenhum dos horários solicitados pelo Trabalhador contém a indicação do exato momento em que o mesmo pretende gozar o intervalo de descanso diário, o que, como se compreenderá, impossibilita a correta organização dos tempos de trabalho que o mesmo deve cumprir.
 12. Por outro lado, o pedido em apreço tem, ainda, que ser instruído com um documento que comprove que o(s) menor(es) vive(m) com o Trabalhador em comunhão de mesa e habitação [subalínea i), da alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho].
 13. Ora, o pedido que nos foi endereçado não foi acompanhado de qualquer documento que ateste este facto, documento que apenas mais tarde foi entregue pelo Trabalhador.
 14. Deste modo, também por estes motivos, e mesmo que se considerasse que o pedido em apreço podia ser reconduzido ao estatuído no artigo 56.º do Código do Trabalho (o que já se viu não ser o caso), o mesmo poderia ser recusado.
 15. Mas, e sem prejuízo de tudo quanto já deixámos dito, há um outro aspeto de primordial importância que impede a atribuição do horário de trabalho solicitado pelo Trabalhador: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que o mesmo está alocado e, acima de tudo, questões de segurança associadas ao tipo de trabalho que é executado, não são compatíveis com o horário em questão e, como tal, não permitem a concessão do mesmo.
 16. Com efeito, na área geográfica em que o Trabalhador presta a sua atividade profissional — ... — há outros dois trabalhadores a desempenharem funções de técnico de manutenção mecânica de aerogeradores.

17. *Nessa mesma área geográfica, há cerca de 100 aerogeradores que precisam de intervenções regulares, o que equivale a dizer que os horários de trabalho destes três profissionais (entre os quais se inclui o Trabalhador) têm de ser determinados e definidos em virtude do número de aerogeradores em que é necessário levar a cabo tarefas de manutenção mecânica e da localização dos mesmos.*
18. *A determinação das concretas tarefas de manutenção que é preciso executar em cada momento é feita tendo em consideração uma lógica preventiva ou curativa, entendendo-se a primeira como uma manutenção regular que visa evitar problemas de funcionamento e a segunda como uma manutenção/reparação de problemas já detetados.*
19. *A definição das exatas tarefas que é necessário levar a cabo em cada momento é feita pela equipa de Supervisão, cujo horário de trabalho se inicia às 09:00horas e termina às 18:00horas [Doc. n.º 3— Horário Manutenção Mecânica].*
20. *A este propósito, aliás, não pode deixar de se referir que a Requerente se obrigou, perante os seus clientes, a proceder às tarefas de manutenção dos aerogeradores com a maior brevidade possível, estando sujeita a parâmetros muito exigentes em matéria de tempo de resposta quanto à necessidade de manutenção, cujo incumprimento implica o pagamento de penalidades contratuais de valores bastante elevados.*
21. *Esta circunstância faz com que o contacto entre a equipa de Supervisão e os técnicos de manutenção tenha de ser feito da forma mais célere possível, implicando, pois, que os horários de trabalho destas duas equipas sejam coincidentes.*
22. *É, pois, essencial ao funcionamento das equipas de manutenção mecânica que os seus horários de trabalho coincidam com o horário de trabalho da equipa de Supervisão, pois só assim se consegue garantir que, em caso de avaria de algum aerogerador, a Supervisão consegue contactar atempadamente e no mais curto espaço de tempo possível as equipas de manutenção mecânica.*

23. *Este facto, por si só, impede a Requerente de conceder o horário que lhe foi solicitado, pois o mesmo implicaria que haveria diversos períodos temporais em que a prestação de trabalho do Trabalhador em causa não coincidiria com o período temporal em que a equipa de Supervisão se encontra a trabalhar.*
24. *Mas, mais do que isto, há um fator crucial a ter em conta na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores que prestam a sua atividade profissional nos parques eólicos: a segurança dos mesmos.*
25. *Na verdade, os aerogeradores estão colocados no topo de torres eólicas a cerca de 70 metros de altura do solo, o que implica que as tarefas de manutenção sejam executadas em altura.*
26. *Este facto aumenta significativamente os riscos para a segurança dos trabalhadores que exercem estas funções, já que qualquer pequeno acidente (uma simples escorregadela) pode dar origem a uma queda de uma altura de 70 metros.*
27. *Por este motivo, as tarefas de manutenção são sempre realizadas em equipas de dois profissionais, de modo a assegurar que nenhum dos técnicos está sozinho, já que, só assim é que, em caso de acidente, é possível garantir uma resposta atempada ao mesmo.*
28. *A necessidade de as tarefas de manutenção serem realizadas em equipa decorre ainda da circunstância de os parques eólicos se situarem, muitas vezes, em locais inóspitos, de difícil acesso e nos quais, por vezes, nem sequer há rede de telefone.*
29. *O exercício das tarefas de manutenção em equipa permite, pois, garantir que, em caso de acidente, há sempre uma pessoa presente que pode procurar os meios de auxílio e socorro que se revelarem necessários.*
30. *Por outro lado, e igualmente por razões de segurança, é imprescindível que as tarefas de manutenção sejam desempenhadas durante o período de trabalho da equipa de Supervisão.*
31. *Na verdade, esta equipa sabe, em cada momento, qual a localização de todos os técnicos de manutenção e, como tal, em caso de acidente tem a capacidade e a possibilidade de prestar o auxílio e o socorro necessário aos técnicos.*

32. *Daqui decorre, pois, que a definição do horário de trabalho dos técnicos de manutenção (entre os quais o Trabalhador) tem de ser feita em conjunto com a determinação do horário de trabalho dos outros trabalhadores da área da manutenção mecânica e da Supervisão, não sendo possível atribuir-lhes um horário de trabalho que não coincida, inteiramente, com o horário de trabalho dos outros profissionais.*
33. *Ora, como referido, a equipa de Supervisão presta trabalho das 09:00h às 18:00h, de segunda a sexta-feira, e os outros dois técnicos de manutenção mecânica que prestam trabalho na mesma área geográfica em que o Trabalhador exerce a sua atividade estão sujeitos ao mesmo horário de trabalho [Doc. n.º 3 — Horário Manutenção Mecânica].*
34. *De notar ainda que em regra as equipas de manutenção são compostas por dois elementos.*
35. *Presentemente, na área geográfica em que o Trabalhador exerce a sua atividade, a equipa em que o mesmo se insere é composta por três elementos.*
36. *Mas, não só este facto tem natureza temporária (e apenas se manterá enquanto não terminar o processo de recrutamento já em curso e que visa recrutar um novo elemento para a área da manutenção de forma a que seja possível constituir duas equipas), como, acima de tudo, tem sido uma consequência da necessidade de fazer face a ausências ao serviço (por motivo de doença e de gozo de férias) que, de outra forma, impediriam a execução do trabalho.*
37. *Dito de outro modo, a circunstância de atualmente a equipa de manutenção mecânica ter três elementos não afasta nada do que se deixou dito, pois o terceiro elemento desta equipa tem vindo a executar trabalho em substituição de outro(s) elemento(s) durante as suas ausências.*
38. *Para mais, espera-se que rapidamente passe a haver duas equipas de manutenção mecânica, o que fará com que a equipa em que o Trabalhador se insere seja composta por dois trabalhadores e tornará impossível a atribuição do horário solicitado, pelos motivos referidos.*
39. *Por último, não podemos ainda deixar de fazer menção a uma outra circunstância que impede o deferimento do pedido que nos foi dirigido.*

40. *A atividade profissional do Trabalhador é desempenhada nos diversos locais onde se situam os parques eólicos nos quais a Requerente se obrigou a executar tarefas de manutenção.*
41. *A circunstância de o Trabalhador não ter um local de trabalho fixo ou predominante faz com que a Requerente tenha de assegurar um meio de transporte que lhe permita chegar a cada um dos locais onde deve executar a sua atividade profissional.*
42. *Uma vez que, pelos motivos mencionados, o trabalho tem, necessariamente, de ser prestado em equipa, a Requerente atribui a cada equipa um veículo automóvel, competindo ao membro da equipa que resida mais longe do parque eólico o dever de conduzir a viatura e de ir buscar o outro membro da equipa à sua residência.*
43. *Ora, para que seja possível assegurar este transporte nos termos referidos, é imprescindível que o horário de trabalho dos dois (ou três) membros da equipa seja coincidente, pois de outra forma um dos trabalhadores terá de se deslocar pelos seus próprios meios e de suportar os custos inerentes a essa deslocação.*
44. *Assim, também por este motivo, não é possível atribuir o horário de trabalho que nos foi pedido, já que o mesmo implicaria a impossibilidade de assegurar ao Trabalhador um meio de transporte que o levasse a cada um dos parques eólicos e levaria a que os custos com esse transporte tivessem de ser suportados pelo mesmo.*
45. *Por último, e porque o Trabalhador baseou toda a sua apreciação na circunstância de já praticar, desde 2013, o horário que agora solicita, cumpre esclarecer que é falso que assim seja, como bem atestam os mapas de horário de trabalho do Trabalhador, que aqui se juntam [Doc. n.º 3 — Horário Manutenção Mecânica].*
46. *Em suma: quer porque o pedido que nos foi dirigido não cumpre os requisitos legais de que depende a possibilidade da sua aceitação, quer porque as necessidades de funcionamento da área da manutenção elétrica e questões de segurança não o permitem, não pode a Requerente conceder ao Trabalhador o horário que lhe foi solicitado.*

47. Termos em que se requer a V. Exas. que se dignem emitir parecer favorável à pretensão da Requerente.

Juntam-se: 3 documentos.”

- 1.1.1** Em 22.07.2016, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Requerimento Horário Flexível

Exmos Senhores.

Eu, ..., funcionário N.º ..., venho por este meio, ao abrigo dos Artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro do Código do Trabalho solicitar trabalhar em regime de horário flexível, para cumprimento das minhas responsabilidades familiares aos meus filho de 5 e de 3 anos de idade, e até que estes completem 12 anos, com a seguintes modalidade de trabalho, segunda a sexta-feira das 7h30 às 17h30 combinado com outra modalidade das 9h30 às 18H30 em alguns dias da semana, mantendo sempre o computo semanal de 40 horas de trabalho.

Declaro ainda, viver com os menores em comunhão de mesa e habitação e que o meu cônjuge por motivos profissionais tem horários de trabalho coincidentes com os meus, facto que me impossibilita praticar qualquer outro horário de trabalho que não aquele que sugiro.”

- 1.1.2** Em 10.08.2016 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho)

Exmo Senhor,

Fazemos referência ao assunto mencionado em epígrafe e à sua missiva recebida no passado dia 22 de julho do corrente, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Antes de mais, salientamos, que o pedido que nos dirigiu não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Com efeito, resulta claro da sua comunicação que, o que pretende é prestar trabalho das 07:30h às 17:30h ou das 09:30h às 18:30h. Ora, qualquer um destes horários corresponde a um horário fixo e não a um horário flexível, já que este é definido como o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e os horários que solicita não compreendem esta faculdade.

Tanto basta para considerarmos que o pedido que nos dirigiu não se enquadra na disposição legal que cita para o fundamentar (artigo 56.º do Código do Trabalho) e, conseqüentemente, para que possamos, simplesmente e sem necessidade de mais considerações, decidir não lhe conceder o horário solicitado se considerarmos que o mesmo não é compatível com as necessidades de organização do serviço.

Acresce que, ainda que, por absurdo, se considerasse que o pedido que nos dirigiu pode, de alguma forma, ser subsumível no citado artigo 56.º do Código do Trabalho, dois outros motivos permitiriam, ainda, recusar o mesmo, igualmente sem necessidade de mais delongas.

Assim, desde logo, o horário que nos solicitou faz com que preste mais do que 40 horas de trabalho semanal. Com efeito, atendendo a que presta trabalho cinco dias por semana, a atribuição de um horário que lhe permitisse prestar 9 horas de trabalho em alguns dias da semana (horário das 7:30h as 17:30h) e noutros 8 horas (horário das 9:30h as 18:30h) leva a que a média semanal seja, sempre, superior a 40 horas, contrariamente ao que refere na comunicação que nos remeteu.

De facto, basta pensar que se prestar 9 horas de trabalho apenas uma vez por semana, o facto de nos outros dias da semana trabalhar 8 horas faz com que a prestação de trabalho atinja 41 horas. E se, eventualmente, prestar 9 horas de trabalho duas vezes por semana, a média semanal já ascenderá a 42 horas e assim sucessivamente.

Este facto impede, naturalmente, que lhe seja atribuído o horário solicitado, já que, de acordo com o seu pedido, a média do período normal de trabalho deve ser feita

semanalmente e todas as combinações possíveis dos horários que solicita implicam a prestação de trabalho semanal para além das 40 horas.

Acresce que, nenhum dos horários que nos solicitou contém a indicação do exato momento em que pretende gozar o intervalo de descanso diário, o que, como compreenderá, impossibilita a correta organização dos tempos de trabalho que deve cumprir.

Por outro lado, o pedido em apreço tem, ainda, que ser instruído com um documento que comprove que o(s) menor(es) vive consigo em comunhão de mesa e habitação [subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho].

Ora, o pedido que nos dirigiu não foi acompanhado de qualquer documento que ateste este facto.

Deste modo, também por estes dois motivos, e mesmo que se considerasse que o seu pedido podia ser reconduzido ao estatuído no artigo 56.º do Código do Trabalho (o que já se viu não ser o caso), o mesmo poderia ser recusado.

Mas, e sem prejuízo de tudo quanto já deixámos dito, há um outro aspeto de primordial importância que também nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocado e, acima de tudo, questões de segurança associadas ao tipo de trabalho que executa, não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do mesmo.

Na verdade, e como bem sabe, na área geográfica em que presta a sua atividade profissional - ... - há outros dois trabalhadores a desempenharem funções de técnico de manutenção mecânica de aerogeradores.

Nessa mesma área geográfica, há cerca de 100 aerogeradores que precisam de intervenções regulares, o que equivale a dizer que os horários de trabalho destes três profissionais (entre os quais se inclui) têm de ser determinados e definidos em virtude do número de aerogeradores em que é necessário levar a cabo tarefas de manutenção mecânica e da localização dos mesmos.

A determinação das concretas tarefas de manutenção que é preciso executar em cada momento é feita tendo em consideração uma lógica preventiva ou curativa,

entendendo-se a primeira como uma manutenção regular que visa evitar problemas de funcionamento e a segunda como uma manutenção/reparação de problemas já detetados.

Como é do seu conhecimento, a definição das exatas tarefas que é necessário levar a cabo em cada momento é feita pela equipa de Supervisão, cujo horário de trabalho se inicia às 09:00horas e termina às 18:00horas.

A este propósito, aliás, não pode deixar de se referir que a ... se obrigou, perante os seus clientes, a proceder às tarefas de manutenção dos aerogeradores com a maior brevidade possível, estando sujeita a parâmetros muito exigentes em matéria de tempo de resposta quanto à necessidade de manutenção, cujo incumprimento implica o pagamento de penalidades contratuais de valores bastante elevados.

Esta circunstância faz com que o contacto entre a equipa de Supervisão e os técnicos de manutenção tenha de ser feito da forma mais célere possível, implicando, pois, que os horários de trabalho destas duas equipas sejam coincidentes.

É, pois, essencial ao funcionamento das equipas de manutenção mecânica que os seus horários de trabalho coincidam com o horário de trabalho da equipa de Supervisão, pois só assim se consegue garantir que, em caso de avaria de algum aerogerador, a Supervisão consegue contactar atempadamente e no mais curto espaço de tempo possível as equipas de manutenção mecânica.

Este facto, por si só, impede a ... de lhe conceder o horário que solicitou, pois o mesmo implicaria que haveria diversos períodos temporais em que a sua prestação de trabalho não coincidiria com o período temporal em que a equipa de Supervisão se encontra a trabalhar.

Mas, mais do que isto, há um fator crucial a ter em conta na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores que prestam a sua atividade profissional nos parques eólicos: a segurança dos mesmos.

Com efeito, e como bem sabe, os aerogeradores estão colocados no topo de torres eólicas a cerca de 70 metros de altura do solo, o que implica que as tarefas de manutenção sejam executadas em altura. Este facto aumenta significativamente os riscos para a segurança dos trabalhadores que exercem estas funções, já que

qualquer pequeno acidente (uma simples escorregadela) pode dar origem a uma queda de uma altura de 70 metros.

Por este motivo, as tarefas de manutenção são sempre realizadas em equipas de dois profissionais, de modo a assegurar que nenhum dos técnicos está sozinho, já que, só assim é que, em caso de acidente, é possível garantir uma resposta atempada ao mesmo.

A necessidade de as tarefas de manutenção serem realizadas em equipa decorre ainda da circunstância de os parques eólicos se situarem, muitas vezes, em locais inóspitos, de difícil acesso e nos quais, por vezes, nem sequer há rede de telefone. O exercício das tarefas de manutenção em equipa permite, pois, garantir que, em caso de acidente, há sempre uma pessoa presente que pode procurar os meios de auxílio que se revelarem necessários.

Por outro lado, e igualmente por razões de segurança, é imprescindível que as tarefas de manutenção sejam desempenhadas durante o período de trabalho da equipa de Supervisão. Na verdade, esta equipa sabe, em cada momento, qual a localização de todos os técnicos de manutenção e, como tal, em caso do acidente tem a capacidade e a possibilidade de prestar o auxílio necessário aos técnicos. Daqui decorre, pois, que a definição do seu horário de trabalho tem de ser feita em conjunto com a determinação do horário de trabalho dos outros trabalhadores da área da manutenção mecânica e da Supervisão, não sendo possível atribuir-lhe um horário de trabalho que não coincida, inteiramente, com o horário de trabalho dos outros profissionais.

Ora, como referido, a equipa de Supervisão presta trabalho das 09:00h às 18:00h, de segunda a sexta-feira, e os outros dois técnicos de manutenção mecânica que prestam trabalho na mesma área geográfica em que exerce a sua atividade estão sujeitos ao mesmo horário de trabalho.

De notar ainda que, como sabe, em regra as equipas de manutenção são compostas por dois elementos. Presentemente, na área geográfica em que exerce a sua atividade, a equipa em que se insere é composta por três elementos.

Mas, não só este facto tem natureza temporária (e apenas se manterá enquanto não terminar o processo de recrutamento já em curso e que visa recrutar um novo elemento para a área da manutenção de forma a que seja possível constituir duas equipas), como, acima de tudo, tem sido uma consequência da necessidade de fazer face a ausências ao serviço (por motivo de doença e de gozo de férias) que, de outra forma, impediriam a execução do trabalho.

Dito de outro modo, a circunstância de atualmente a equipa de manutenção mecânica ter três elementos não afasta nada do que se deixou dito, pois o terceiro elemento desta equipa tem vindo a executar trabalho em substituição de outro(s) elemento(s) durante as suas ausências. Para mais, espera-se que rapidamente passe a haver duas equipas de manutenção mecânica, o que fará com que a equipa em que se insere seja composta por dois trabalhadores e tornará impossível a atribuição do horário solicitado, pelos motivos referidos.

Por último, não podemos ainda deixar de fazer menção a uma outra circunstância que impede o deferimento do pedido que nos dirigiu.

A sua atividade profissional é desempenhada nos diversos locais onde se situam os parques eólicos nos quais a ... se obrigou a executar tarefas de manutenção. A circunstância de não ter um local de trabalho fixo ou predominante faz com que a ... tenha de assegurar um meio de transporte que lhe permita chegar a cada um dos locais onde deve executar a sua atividade profissional. Uma vez que, pelos motivos mencionados, o trabalho tem, necessariamente, de ser prestado em equipa, a ... atribui a cada equipa um veículo automóvel, competindo ao membro da equipa que resida mais longe do parque eólico o dever de conduzir a viatura e de ir buscar o outro membro da equipa à sua residência.

Ora, para que seja possível assegurar este transporte nos termos referidos, é imprescindível que o horário de trabalho dos dois (ou três) membros da equipa seja coincidente, pois de outra forma um dos trabalhadores terá de se deslocar pelos seus próprios meios e de suportar os custos inerentes a essa deslocação.

Assim, também por este motivo, não é possível atribuir-lhe o horário de trabalho que nos pediu, já que o mesmo implicaria a impossibilidade de lhe assegurar um

meio de transporte que o leve a cada um dos parques eólicos e levaria a que os custos com esse transporte tivessem de ser suportados por si.

Em suma: quer porque o pedido que nos dirigiu não cumpre os requisitos legais de que depende a possibilidade da sua aceitação, quer porque as necessidades de funcionamento da área da manutenção elétrica e questões de segurança não o permitem, vimos pelo presente comunicar-lhe que não lhe iremos atribuir o horário que nos solicitou.”

1.1.3 Por documento datado de 16.08.2016, o trabalhador apresentou apreciação da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Eu, ..., funcionário ..., venho nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art.º 57.º do CT, recebida que foi a resposta ao meu pedido em 11 de agosto de 2016 expor o seguinte:

Em 29 de julho de 2016 remeti à direção de recursos humanos o pedido de horário flexível, nos termos do disposto no art.º 56.º e 57.º do CT, com a proteção constitucional que é dada pelo disposto nos art.ºs 59.º e 68.º da CRP.

O horário que propus realizar pretende o cumprimento médio de 40 horas semanais.

Seria realizado nos moldes em que vem sendo desde 2013 ou seja entre com horário de entrada às 07:30, nuns dias e saída às 16:30 e noutros dias entrada às 09:30 e saída às 18:30, cumprindo em cada dia 8 horas de trabalho diário.

Ou seja tendo em conta o horário de funcionamento da equipa de supervisão, e reportando-me apenas a esta equipa, eu estaria em período fixo sempre entre as 09:30 e as 16:30.

O n.º 2 do art.º 56.º do CT considera horário flexível aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não implicando redução do horário de trabalho. O que se verifica nos termos peticionados e que vem sendo realizados desde 2013.

A autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por mim sugeridos cumpriria, assim, os seguintes requisitos:

Um PERÍODO DE PRESENÇA OBRIGATÓRIA, com duração igual ao período normal de trabalho diário, nos dias em que a entrada se verificasse às 07.30 e a saída às 16:30, a minha presença na empresa no período de funcionamento da equipa de supervisão estaria garantido nos termos da al. a) do n.º 3 do art.º 56.º do CT.

PERÍODOS PARA INÍCIO E TERMO DO TRABALHO NORMAL DIÁRIO, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

Existência de um PERÍODO PARA INTERVALO DE DESCANSO não superior a duas horas.

Por lapso não foi junto, apesar de ser do conhecimento geral da empresa, o documento comprovativo de que as minhas filhas vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, documento que agora junto e que cumprirá o disposto na subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do art.º 57 do CT.

Quanto aos restantes fundamentos, e salvo o devido respeito, não me parecem ser de considerar uma vez que este horário que pretendo formalizar vem sendo por mim praticado desde 2013 e, as questões agora invocadas nunca se colocaram.

Aliás, é do conhecimento de V. Exas que na ausência da supervisão mecânica, trabalhamos com a supervisão elétrica que também dá apoio técnico.

O horário por mim solicitado não colocaria de todo em causa as tarefas de manutenção dos aerogeradores, nem põe em causa a celeridade de contacto entre a equipa de supervisão e os técnicos de manutenção, já que, reitero, existe coincidência entre o meu horário e o da equipa de supervisão na grande maioria dos dias e do tempo de trabalho.

Quanto ao mais alegado, as questões de segurança e os custos acrescidos com a formalização do meu horário em termos de flexibilidade, reitero que não posso com os mesmos concordar uma vez que este horário vem sendo praticado desde 2013 sem que alguma vez estas questões tenham sido levantadas ou, tenha sido posta em causa a segurança e a qualidade do trabalho.

Face à recusa de V. Exas e tendo desta forma cumprido o disposto no n.º 4 do art.º 57.º do CT, solicito o cumprimento por parte de V. Exas do disposto no n.º 5 do mesmo art.º 57.º.

Tendo em conta o seguinte:

O presente pedido de horário flexível prende-se, exclusivamente, com o facto de ter duas filhas menores de 12 anos, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação, sendo a minha mulher trabalhadora da empresa ..., S.A. em regime de turnos rotativos e os horários do infantário das menores serem entre as 08:00 e as 18:30, tornando absolutamente impossível, com o meu horário entre as 09:00 e as 18:00, ir levar e buscar as menores à escola, porque a mesma, tem um horário de abertura às 08:00 e encerra por volta das 18:30.”

- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: mapa de horários de trabalho “Horário Manutenção Mecânica”; “Mechanical staff” e comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos

a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*” (Considerando 8.), de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*” (Considerando 12), e de garantir que “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*” (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;

- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de duas filhas com 5 e 3 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional de *"segunda a sexta-feira das 7h30 às 17h30 combinado com outra modalidade das 9h30 às 18h30 em alguns dias da semana, mantendo sempre o cômputo semanal de 40 horas de trabalho"*, até que as menores completem os doze anos de idade.

- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o solicitado não se enquadra no regime de flexibilidade prevista nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o pretendido é um horário fixo. De igual modo, o pedido não foi acompanhado de documento comprovativo da comunhão de mesa e habitação.
- 2.11.** A entidade empregadora refere, ainda, que o horário solicitado implica a prestação de um período normal de trabalho semanal superior a 40 horas, sem especificação do "*exato momento em que pretende gozar o intervalo de descanso*", impossibilitando a organização dos tempos de trabalho.
- 2.12.** Como exigências imperiosas do funcionamento do serviço de manutenção mecânica de aerogeradores na área geográfica do ..., a entidade empregadora referiu que existem 100 aerogeradores cuja manutenção é assegurada por três trabalhadores, um deles o requerente.
- 2.13.** Alega o empregador que a determinação das tarefas de manutenção é realizada pela equipa de Supervisão em funções entre as 9.00h e as 18.00h, pelo que as duas equipas (Supervisão e Manutenção) têm de ter horários coincidentes.
- 2.14.** A entidade empregadora considera, ainda, que o horário requerido poria em causa a segurança do trabalhador que deve trabalhar em equipa, uma vez que exerce a sua atividade em locais inóspitos e de difícil acesso a 70 metros de altura do solo, muitas vezes sem rede de telefone. A equipa de Supervisão tem sempre conhecimento da localização da equipa de manutenção, sendo assim uma garantia de segurança acrescida, pelo que ambas as equipas e seus trabalhadores devem praticar o horário 9.00h/18.00h.

- 2.15.** A entidade empregadora esclareceu que apesar das equipas serem compostas por dois elementos, atualmente a equipa tem três elementos garantindo o trabalho de substituição em caso de ausência, estando em curso o recrutamento de um trabalhador para a área de manutenção, permitindo a existência de duas equipas.
- 2.16.** Por último, a empresa refere que o transporte para chegar aos locais onde o trabalhador exerce a sua atividade é facultado pela entidade empregadora, através da atribuição de um veículo a cada equipa. A não existir coincidência de horários, o trabalhador teria de custear as suas deslocações.
- 2.17.** Em apreciação à intenção de recusa o trabalhador veio referir que o horário que pretende formalizar já é por si praticado desde 2013 e que as questões invocadas pela empresa nunca se colocaram, existindo coincidência entre o horário requerido e o horário da equipa de supervisão.
- 2.18.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os

- 2.19.** Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.20.** No caso em apreço e embora não se afigure que o trabalhador exerça atividade em regime de turnos, este indica dois horários, com uma amplitude compreendida entre as 7.30h e as 18.30h (11h/dia) no âmbito da qual é possível a elaboração de um horário flexível, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.21.** Refira-se, ainda no que respeita à verificação dos requisitos legais estabelecidos para a formulação do pedido que o artigo 57.º do Código do Trabalho não determina a apresentação de qualquer documento comprovativo da comunhão de mesa e habitação, bastando para tal a declaração do/a requerente nesse sentido.
- 2.22.** Não obstante existir conformidade do pedido com a lei, no caso em análise, afigura-se que motivos de natureza organizacional do funcionamento do serviço entre as equipas que o asseguram, assim como razões de segurança na execução do trabalho realizado não se adequam ao exercício de um horário flexível que

tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

poderá colocar em causa estes dois fatores, atendendo às especificidades do trabalho realizado, assim como aos locais onde o mesmo é executado.

- 2.23.** Atendendo ao alegado pelo empregador e pelo trabalhador não se conclui que o horário flexível a praticar numa amplitude entre as 7.30h e as 18.30h, de facto não possa vir a condicionar a articulação das equipas entre si ou dos seus elementos ou, ainda, a segurança dos elementos da manutenção, atendendo que as equipas e seus elementos praticam um horário entre as 9.00h e as 18.00h.
- 2.24.** No entanto, será de considerar que: *“2.16. (...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”⁴.*
- 2.25.** Neste sentido, e dentro do que for possível conceder sem colocar em risco os fatores que se visam acautelar (articulação e segurança) é dever da entidade empregadora possibilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do trabalhador, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

⁴ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto os fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do serviço de manutenção, tanto no que respeita à articulação do trabalho entre equipas como no que respeita à segurança dos elementos que compõem a equipa de manutenção justificam a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), TENDO A REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO, QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“A UGT vota a favor do parecer tendo em conta o horário de trabalho demonstrado pela empresa para os Técnicos de Assistência. O horário pretendido pelo trabalhador não se enquadraria dentro do estabelecido pela entidade empregadora.”